

**PENGARUH PENGALAMAN, KEPERCAYAAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PELINDO
JASA MARITIM MAKASSAR**

SKRIPSI



**DEFITASARI
105721145422**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2026

KARYA TUGAS MAHASISWA AKHIR

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PENGALAMAN, KEPERCAYAAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PELINDO
JASA MARITIM MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

DEFITASARI

NIM: 105721145422

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2026

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkah untuk maju.

Janganlah takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah kedua

(Buya Hamka)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT, pemilik ilmu dan sumber segala kekuatan. Karya ini saya persembahkan sebagai wujud syukur atas kelimpahan rahmat, kesabaran dan pertolongannya dalam setiap proses yang dilalui.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua tercinta, saudara dan teman-teman yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini.

PESAN DAN KESAN

Pesan

Untuk diri sendiri dan teman-teman, yakinlah skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai. Jangan menunda, kerjakan sedikit demi sedikit dan nikmati prosesnya. Terimakasih dosen pembimbing atas kesabarannya.

Kesan

Skripsi ini bukan akhir, melainkan awal dari tantangan sesungguhnya. Proses revisi, mencari data, dan diskusi adalah pengalaman berharga.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman, Kepercayaan, dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo
Jasa Maritim Makassar
Nama Mahasiswa : Defitasari
No. Stambuk/ NIM : 105721145422
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 19 Mei 2026 di Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, 22 Mei 2026

Menyetujui

Pembimbing 1

Pembimbing 2


Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
NIDN. 0907028401


Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
NIDN. 0909058203

Mengetahui


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM: 1038166


Nafrullah, S.E., M.M
NBM:11511132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Ibra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama : Defitasari Nim : 105721145422 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0007/SK-Y/61201/091004/2026 M, Tanggal 2 Dzulhijah 1447 H / 19 Mei 2026 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 5 Dzulhijah 1447 H

22 Mei 2026 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU. (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Ir Ahmad, S.T., M.M.
2. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M.
3. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., MM.

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.

NBM: 1038166



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Igra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Defitasari
Stambuk : 105721145422
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman, Kepercayaan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Mei 2026

Membuat Pernyataan,



Defitasari

NIM: 105721145422

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NBM: 1038166

Nasrullah, S.E., M.M.
NBM: 11511132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Defitasari
NIM : 105721145422
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pengalaman, Kepercayaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 22 Mei 2026

Yang Membuat Pernyataan,




Defitasari
NIM: 105721145422

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengalaman, Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Azis.T dan Ibu Fatimah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., IPU. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr Samsul Rizal, S.E.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr Muchriady Muchran, S.Kom.,M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Zalkha Soraya, SE.,MM selaku Penasehat Akademik.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar atas pelayanan dan bantuan yang diberikan.
9. Untuk cinta pertama penulis, Bapak Azis.T, Terimakasih selalu berjuang tanpa mengenal kata lelah dan menyerah demi mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, beliau memang hanya lulusan sekolah dasar, namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan dukungan dan semangat serta berusaha agar anak-anaknya memiliki pendidikan yang tinggi. Sekali lagi, terimakasih untuk setiap cucur keringat dan kerja keras

yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah hingga anakmu bisa sampai ditahap ini.

10. Untuk pintu surgaku, Mama Fatimah yang menjadi alasan utama penulis bisa bertahan hingga saat ini. Terimakasih atas kasih sayang tanpa batas yang diberikan, mendoakan tanpa henti dan terima kasih atas kesabaran serta pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan penulis. Beliau adalah wanita hebat yang tidak banyak mengeluh juga pandai menyembunyikan segala lukanya sendirian. Dan beliau adalah sumber kekuatan penulis. Sekali lagi terimakasih untuk segala bentuk pengorbanan baik secara moral maupun finansial.

11. Untuk kakak pertamaku, Iswandi S.kep.,Ns. Terima kasih atas segala pengorbanan, dukungan selama ini. Terima kasih karena rela bekerja keras membantu membiayai pendidikan penulis, bahkan menunda banyak keinginan dan impiannya sendiri demi melihat penulis dapat terus belajar dan meraih cita-cita. Tidak ada kata yang cukup untuk membalas semua pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis. Sekali lagi terima kasih telah menjadi alasan penulis untuk terus berjuang dan tidak menyerah.

12. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada teman-teman kelas M22L yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

13. Terakhir, Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Defitasari. Terima kasih karena telah bertahan sejauh ini. Terimakasih karena tidak menyerah ketika keraguan datang silih berganti dan ketika langkah begitu berat untuk diteruskan. Terima kasih tetap memilih

melanjutkan. Terima kasih karena telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, hadir dalam sunyi, dalam lelah, dalam diam yang penuh tanya. Mari tetap kuat dan bahagia di perjalanan-perjalanan dalam mencapai cita-cita dan impianmu, Aamiin.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 22 Mei 2026

Penulis

ABSTRAK

Defitasari. 2026. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepercayaan Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar . Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Samsul Rizal dan Muchriady Muchran .

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel terdiri dari 63 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, pengujian instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan analisis koefisien determinasi (R^2) menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengalaman kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi 0,311 dan nilai signifikansi $0,074 > 0,05$. Kepercayaan organisasi (X2) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,041 dan nilai signifikansi $0,756 > 0,05$. Sebaliknya, komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,676 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi diidentifikasi sebagai variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Kepercayaan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Defitasari. 2026. The Influence of Work Experience, Organizational Trust, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Pelindo Jasa Maritim Makassar. Undergraduate Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Samsul Rizal and Muchriady Muchran.

This study aims to examine the influence of work experience, organizational trust, and organizational commitment on employee performance at PT Pelindo Jasa Maritim. The study employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 63 respondents selected using the Slovin formula and a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires measured using a Likert scale. Data analysis techniques included descriptive analysis, instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, f-test, and coefficient of determination (R^2) analysis using SPSS software. The results of the study indicate that partially, work experience (X1) does not have a significant effect on employee performance (Y), with a regression coefficient value of 0.311 and a significance value of $0.074 > 0.05$. Organizational trust (X2) also does not have a significant effect on employee performance, with a regression coefficient value of 0.041 and a significance value of $0.756 > 0.05$. In contrast, organizational commitment (X3) has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient value of 0.676 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work experience, organizational trust, and organizational commitment significantly affect employee performance. Organizational commitment was identified as the most dominant variable influencing employee performance in the company.

Keywords: Work Experience, Organizational Trust, Organizational Commitment, and Employee Performance.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
JUDUL PENELITIAN	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Teori	10
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Berpikir	22
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Jenis dan Sumber Data	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Metode Pengumpulan Data	28
F. Definisi Operasional Variabel	29
G. Metode Analisis Data	30
H. Uji Hipotesis Penelitian	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
C. Pembahasan	62

BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74
BIOGRAFI PENULISI	112



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Empiris.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Indikator Variabel.....	29
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 2 Usia.....	42
Tabel 4. 3 Masa Kerja.....	43
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman kerja.....	45
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap kepercayaan.....	46
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen organisasi.....	48
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Pengalaman.....	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kepercayaan.....	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Komitmen.....	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-smirnov.....	56
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi.....	58
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4. 18 Hasil Uji f.....	61
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan	39
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	75
Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner.....	81
Lampiran 3 : Karakteristik Data Responden.....	87
Lampiran 4 : Analisis Deskriptif.....	92
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik.....	99
Lampiran 6 : Uji Regresi Linear Berganda.....	101
Lampiran 7 : Dokuemntasi Dan Surat Izin Penelitian.....	102



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi yang penuh dengan dinamika dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas serta efisiensi operasional agar mampu bertahan dan unggul dalam kompetisi, Juita Situmorang et al., (2024). Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang kompeten, profesional, dan memiliki komitmen tinggi menjadi faktor penting yang menentukan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuannya secara berkelanjutan.

Dalam perspektif Islam, bekerja secara profesional dan bertanggung jawab merupakan bagian dari bentuk ibadah kepada Allah SWT. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitaskan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan manusia harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, disiplin, dan penuh tanggung jawab karena seluruh aktivitas kerja akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja optimal merupakan aset strategis bagi perusahaan karena kontribusi individu secara langsung memengaruhi capaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Pandangan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia modern yang menempatkan manusia sebagai pusat keunggulan kompetitif (*human capital advantage*), (Kalkot, Ravi, 2001).

Dalam konteks industri jasa maritim, seperti yang dijalankan oleh PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar, anak perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) peran karyawan sangat krusial dalam memastikan kelancaran operasional pemanduan, penundaan kapal, pengerukan, docking, serta pengelolaan fasilitas dan utilitas pelabuhan. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam memberikan layanan yang unggul, aman dan tepat waktu kepada pengguna jasa.

Secara umum, PT. Pelindo Jasa Maritim menunjukkan kinerja operasional yang positif, namun keberlanjutan hasil tersebut masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia. Berdasarkan laporan kinerja semester I tahun 2024, PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar mencatat pertumbuhan signifikan pada beberapa lini layanan, antara lain peningkatan layanan marine sebesar 11,35% serta kenaikan layanan

pengerukan sebesar 39,15% dibandingkan periode sebelumnya (Bisnis Sulawesi, 2024).

Dibalik pencapaian masih ditemukan sejumlah permasalahan internal, seperti kurangnya apresiasi terhadap pengalaman kerja karyawan, keterbatasan komunikasi antara tingkatan manajemen, serta persepsi ketidakadilan dalam proses promosi dan pengambilan keputusan di lingkungan perusahaan. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam data empiris berikut:

Tabel 1. 1 Data Empiris

Indikator	Nilai	Sumber	Tahun
Tingkat turnover karyawan	18% pertahun	Kementerian ketenagakerjaan RI	2023
Persentase target kerja tidak tercapai (Layanan Marine)	12%	PT. Pelindo, laporan kinerja	2024
Persentase target kerja tidak tercapai (Layanan Pengerutan)	10%	PT. Pelindo, laporan kinerja	2024
Peningkatan tenaga kerja regional	137.330 orang (agustus 2022-agustus 2023)	BPS Sulawesi Selatan	2023
Turnover sektor maritim nasional	15% pertahun	Kementerian ketenagakerjaan RI	2023
Produktivitas tenaga kerja maritim global	5,2% per tahun (2018-2022)	World Bank	2023

Data ini menunjukkan bahwa turnover tinggi dan target tidak tercapai sering kali disebabkan oleh rendahnya pengalaman kerja, kepercayaan, dan komitmen, yang memperburuk efisiensi operasional. Sementara itu data

Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Selatan menunjukkan peningkatan jumlah tenaga kerja sebesar 137.330 orang dalam periode Agustus 2022–Agustus 2023, dengan total penduduk bekerja mencapai 4,69 juta jiwa (BPS Sulsel, 2023).

Peningkatan ini mencerminkan dinamika pasar tenaga kerja yang kompetitif, di mana mobilitas dan ekspektasi karyawan terhadap kondisi kerja yang lebih baik semakin tinggi, termasuk terhadap aspek kepercayaan dan komitmen organisasi. Selain itu, laporan World Bank (2023) menunjukkan bahwa di sektor maritim global, produktivitas tenaga kerja meningkat 5,2% per tahun dari 2018-2022, namun di Indonesia, tingkat turnover karyawan di industri pelabuhan mencapai 15-20% per tahun akibat kurangnya komitmen dan kepercayaan, yang berdampak pada efisiensi operasional (World Bank, 2023).

Menurut teori kinerja oleh Setyo Widodo et al., (2022) Kinerja karyawan merupakan tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Dalam konteks organisasi jasa maritim, kinerja karyawan tidak hanya diukur melalui pencapaian target produksi atau pelayanan, tetapi juga melalui disiplin, ketepatan operasional, keselamatan kerja, serta tanggung jawab terhadap peralatan dan lingkungan kerja. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain pengalaman kerja, tingkat kepercayaan dalam organisasi, dan komitmen terhadap organisasi. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan membentuk dasar perilaku kerja yang produktif serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan yang diperoleh melalui masa kerja, intensitas pelatihan, serta keterlibatan dalam berbagai aktivitas organisasi. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama dan relevan umumnya memiliki pemahaman lebih mendalam mengenai prosedur kerja, mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat, serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah operasional dengan efisien.

Penelitian Arifin & Darmawan, (2022) menunjukkan bahwa pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan sikap dan perilaku karyawan pengalaman yang diperoleh karyawan selama masa kerja sebelumnya akan menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dalam konteks PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar, pengalaman kerja yang memadai menjadi aspek vital mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut keakuratan teknis, keselamatan tinggi, serta koordinasi lintas fungsi antarbagian pelabuhan.

Selain pengalaman kerja, kepercayaan organisasi (*organizational trust*) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan mencerminkan keyakinan individu terhadap integritas, kompetensi, dan niat baik pihak lain dalam organisasi, baik pimpinan maupun rekan kerja. Menurut Millah et al., (2023) kepercayaan organisasi dapat dilihat dengan adanya keterbukaan pada organisasi (tidak adanya informasi yang dirahasiakan antara atasan dan anggota lainnya).

Organisasi yang berhasil menerapkan kepercayaan organisasi pada organisasinya dapat mencapai tujuannya dengan baik. Ketika karyawan mempercayai bahwa perusahaan memperlakukan mereka secara adil dan transparan, maka tingkat motivasi intrinsik untuk bekerja dengan baik akan meningkat. Dalam lingkungan kerja PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar, kepercayaan menjadi faktor yang penting mengingat kegiatan operasional perusahaan sangat bergantung pada koordinasi dan komunikasi antarbagian, serta kesadaran kolektif terhadap tanggung jawab keselamatan dan layanan publik.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi Rizal et al., (2023). Komitmen dapat mengidentifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kesediaan untuk memberikan upaya terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian oleh Ginanjar dan Berliana (2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar, penguatan komitmen organisasi menjadi kunci dalam menjaga stabilitas tenaga kerja, mengurangi turnover, serta memastikan kesinambungan operasional di tengah tuntutan peningkatan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Kondisi tersebut memperkuat urgensi untuk melakukan penelitian empiris yang menganalisis

pengaruh pengalaman kerja, kepercayaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Hasil kajian literatur, ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan namun belum mengintegrasikan seluruh variabel yang dikaji dalam penelitian ini. Yunus, (2023) meneliti pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak memasukkan kepercayaan dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Penelitian oleh Caniago & Sudarmi, (2021) membuktikan bahwa kepercayaan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun tidak melibatkan variabel pengalaman kerja. Sementara itu, penelitian Nadapdap, (2017) menyoroti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, tetapi tanpa mempertimbangkan peran kepercayaan organisasi dan pengalaman kerja sebagai faktor penentu. Dengan demikian, terdapat *research gap* yang jelas, yaitu belum adanya penelitian yang secara simultan menguji pengaruh pengalaman, kepercayaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di sektor jasa maritim dan pada konteks PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor jasa maritim. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan strategis perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas layanan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur akademik yang membahas keterkaitan antara

pengalaman, kepercayaan, serta komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri jasa dengan karakteristik khas seperti PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian merumuskan pokok permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar?
2. Apakah kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar?
4. Apakah Pengalaman, Kepercayaan, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman, Kepercayaan dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa maritim. Temuan penelitian dapat memperkuat teori tentang hubungan antara pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar dalam merancang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan dalam hal pelatihan berbasis pengalaman, peningkatan kepercayaan internal, serta penguatan komitmen karyawan guna mencapai kinerja optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses sistematis dalam mengatur orang disuatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam organisasi karena SDM berperan langsung dalam menjalankan, mengendalikan dan mengembangkan seluruh aktivitas perusahaan.

Menurut Tanjung & Tarigan, (2021), SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal finansial, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kualitas, komitmen, dan pengalaman para karyawannya.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen SDM adalah untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Hal ini diwujudkan melalui berbagai tujuan seperti berikut ini:

- 1) Mengoptimalkan kontribusi karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang positif

4) Meningkatkan keunggulan kompetitif

5) Mengurangi *turnover* karyawan

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang sangat penting yang harus diketahui bukan hanya oleh bagian human resource, namun seluruh bagian manajemen. Sebuah kegiatan manajemen dilakukan dengan menggunakan sebuah prinsip dasar yaitu sebagai berikut:

1) *Planning*

Planning atau perencanaan meliputi pengaturan tujuan dan mencari bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam proses ini, seorang manajer memperhatikan keadaan yang ada dalam sudut pandang yang lebih luas, dengan cara mempertimbangkan bagaimana cara mencapai sebuah target dan apa dampaknya pada saat target selesai.

2) *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian merupakan proses memastikan kebutuhan SDM dan sumber daya agar mereka dapat menjalankan rencana dan mencapai tujuan yang telah diterapkan. Proses ini meliputi penugasan aktivitas, membagi pekerjaan ke dalam setiap tugas yang lebih spesifik, dan menentukan siapa yang memiliki hak untuk mengerjakan tugas tersebut.

3) *Actuating*

Actuating merupakan proses dimana manajer harus mampu untuk menggerakkan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada

agar dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Actuating harus sejalan dengan rencana kerja yang telah disusun. Kecuali jika memang ada hal-hal khusus sehingga perlu dilakukan penyesuaian. Setiap SDM yang harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi, keahlian, dan kompetensi masing-masing untuk mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan.

4) *Controlling*

Proses *Controlling* tentunya dilakukan dengan tujuan agar dalam proses pelaksanaan, semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Bagian terpenting pada proses ini adalah bagaimana manajer dapat mengetahui penyimpangan yang terjadi. Baik dalam tahap perencanaan, pengorganisasian maupun pelaksanaan. Sehingga dengan begitu, mereka dapat segera melakukan koreksi, antisipasi dan penyesuaian yang sesuai dengan situasi yang ada.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Ruth Silaen et al., 2021).

Karakteristik kinerja karyawan dapat diidentifikasi melalui sejumlah indikator yang secara umum merepresentasikan tingkat efektivitas serta efisiensi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Sukmawati et al., 2024) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun yang menjadi indikator kinerja karyawan menurut Febriani et al., (2023) sebagai berikut:

a. Kualitas dan Kuantitas Kerja

Kualitas dan kuantitas kerja adalah dua dimensi yang saling berkaitan dalam menilai tingkat kinerja karyawan. Kualitas kerja menggambarkan tingkat kesesuaian hasil pekerjaan terhadap standar yang telah ditetapkan organisasi, mencakup ketelitian, kerapian, dan kemampuan menghasilkan output dengan tingkat kesalahan yang minimal. Sementara itu, kuantitas kerja mengacu pada jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu tanpa mengabaikan mutu hasil kerja.

b. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Aspek ini menggambarkan disiplin, tanggung jawab, serta keterampilan manajemen waktu yang baik. Dalam industri kepelabuhanan, keterlambatan kerja dapat mengganggu alur logistik dan mengakibatkan kerugian operasional, sehingga ketepatan waktu menjadi indikator yang sangat krusial dalam menilai kinerja karyawan.

c. Inisiatif dan Kreativitas

Karyawan yang menunjukkan kinerja unggul biasanya memiliki kemampuan berpikir proaktif dan kreatif dalam menghadapi permasalahan. Inisiatif mencerminkan motivasi dan dorongan internal untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi, sedangkan kreativitas berperan dalam menghadirkan gagasan baru guna meningkatkan efisiensi serta kualitas pelayanan. Kombinasi keduanya mendukung inovasi berkelanjutan yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

d. Kerjasama

Dalam organisasi yang memiliki sistem kerja kompleks seperti PT. Pelindo Jasa Maritim, kemampuan berkolaborasi menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan bersama. Kinerja individu tidak terlepas dari kontribusinya terhadap tim, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sinergi dan koordinasi antar departemen. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi, dan mempercepat proses pengambilan keputusan.

e. Tanggung Jawab dan Komitmen

Kinerja yang baik juga tercermin dari tingkat tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya serta terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung melaksanakan tugas dengan sepenuh hati, menjaga integritas profesional, serta berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

3. Pengalaman Kerja

Menurut Arifin & Darmawan, (2022) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan seseorang terhadap tugas-tugas pekerjaan yang didasarkan pada lamanya bekerja dan intensitas keterlibatan dalam aktivitas pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja memungkinkan individu memahami berbagai kondisi operasional, mengatasi permasalahan dengan cepat serta meningkatkan keterampilan teknis maupun nonteknis.

Karyawan yang memiliki pengalaman panjang di bidang jasa maritim cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai prosedur operasional pelabuhan, standar keselamatan, dan dinamika pelayanan kapal. Hal ini berpotensi meningkatkan kinerja karena pengalaman menjadi sumber pembelajaran yang membentuk efisiensi kerja dan pengambilan keputusan yang tepat. Adapun yang menjadi indikator pengalaman kerja menurut (Jayanti & Dewi, 2021) yaitu:

a. Waktu

Waktu merupakan rentang waktu yang telah dihabiskan seseorang dalam melaksanakan tugas atau bekerja pada bidang tertentu. Semakin lama individu menekuni suatu pekerjaan, semakin besar pula peluangnya untuk memahami tanggung jawab secara komprehensif, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta menguasai proses operasional secara mendalam.

b. Frekuensi (Tingkat intensitas pelaksanaan pekerjaan)

Frekuensi merupakan tingkat keterlibatan atau seberapa sering seseorang melaksanakan jenis pekerjaan yang sama. Kegiatan yang

dilakukan secara berulang akan meningkatkan ketelitian, ketepatan, serta kemampuan teknis individu dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja.

c. Jenis Tugas

Jenis tugas merupakan jenis tanggung jawab atau jabatan yang pernah diemban oleh individu sepanjang kariernya. Semakin banyak pengalaman tugas yang dimiliki, semakin tinggi pula kemampuan adaptasi dan inovasi seseorang dalam konteks pekerjaan yang dinamis.

d. Penerapan

Penerapan merupakan tingkat kemampuan individu dalam mentransformasikan pengalaman tersebut menjadi perilaku kerja yang produktif dan efektif.

e. Hasil atau Capaian Kinerja yang Terukur

Hasil kerja berfungsi sebagai representasi empiris dari efektivitas pengalaman seseorang. Individu dengan pengalaman kerja yang tinggi umumnya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya, meminimalisasi risiko, serta mencapai hasil yang optimal.

4. Kepercayaan

Menurut Millah et al., (2023) Kepercayaan keyakinan menyeluruh terhadap organisasi yang mencerminkan keterbukaan, kejujuran, serta konsistensi dalam menjalankan nilai dan tujuan organisasi. Kepercayaan adalah kesediaan seseorang untuk menjadi rentan terhadap tindakan orang lain berdasarkan keyakinan bahwa pihak tersebut akan bertindak sesuai dengan harapan.

Dalam organisasi PT. Pelindo Jasa Maritim, kepercayaan antar karyawan dan terhadap pimpinan sangat penting karena pekerjaan di sektor maritim membutuhkan koordinasi yang tinggi, transparansi informasi, dan kerja tim yang solid. Kepercayaan meminimalisasikan konflik internal, mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan kolaborasi yang berdampak langsung pada produktivitas. Menurut Hamid, (2025), indikator kepercayaan organisasi yaitu:

a. Kompetensi Organisasi

Kompetensi organisasi merupakan keyakinan bahwa organisasi memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan secara efektif.

b. Integritas Organisasi

Persepsi bahwa organisasi bertindak jujur dan etis dalam setiap keputusan.

c. Persepsi Kebajikan

Persepsi bahwa organisasi tidak hanya fokus pada keuntungan tetapi juga peduli terhadap kesejahteraan pekerja.

d. Keterlibatan dan Penghargaan Pekerja

Sejauh mana karyawan dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan. Keterlibatan ini memperkuat komitmen terhadap perubahan organisasi.

e. Konsistensi

Suatu kepercayaan antara ucapan dan tindakan pemimpin. Pemimpin yang konsisten memperkuat kepercayaan karyawan bahwa organisasi berpegang teguh kepada nilai dan janji yang telah ditetapkan.

5. Komitmen Organisasi

Menurut Robbiantara et al., (2022), Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan memberikan kinerja terbaik, menjaga reputasi perusahaan, dan berperilaku sesuai nilai-nilai organisasi.

Dalam konteks PT. Pelindo Jasa Maritim, komitmen organisasi sangat penting karena perusahaan beroperasi di sektor strategis nasional, di mana loyalitas dan tanggung jawab menjadi fondasi keberhasilan pelayanan publik dan komersial. Adapun indikator komitmen organisasi menurut (Raharjo et al., 2023), yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan dan rasa bangga terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa bahwa mereka bagian dari organisasi yang berujung pada keinginan untuk berkontribusi dan bertahan didalam.

b. Komitmen Normatif

Muncul karena adanya perasaan kewajiban atau tanggung jawab moral untuk tetap berada di organisasi. Hal ini biasanya dipengaruhi oleh nilai internal selama proses sosialisasi ditempat kerja.

c. Komitmen Berkelanjutan

Terjadi ketika karyawan memikirkan keuntungan dan kerugian jika keluar dari organisasi. Karyawan dengan komitmen ini biasanya

bertahan karena mereka mempertimbangkan resiko seperti kehilangan manfaat atau kesulitan mencari pekerjaan baru.

d. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan tingkat energi, dedikasi, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat biasanya lebih produktif dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi.

e. Dukungan Organisasi

Tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, termasuk dalam bentuk pengakuan, penghargaan, dan pengembangan karir dapat berkontribusi pada tingkat komitmen organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini untuk meneliti acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan dari penelitian terdahulu. Menurut (Mismiana & Kuntadi, 2023) Penelitian terdahulu merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Penelitian terdahulu berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variabel faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan Anggaran, yaitu Perencanaan Anggaran, Kualitas sumber daya manusia, Pengadaan Barang dan Jasa. Berikut hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	P. Annisa (2022).	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru.	Kuantitatif — survei; analisis regresi linear berganda.	Menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja.	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Adella Devi Hardiani (2018).	Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan (skripsi/tesis)	Kuantitatif — survei; regresi/analisis SEM/PLS (dokumen menunjukkan uji signifikansi).	Menilai pengaruh kepercayaan organisasional, kompetensi, motivasi terhadap kinerja.	Kepercayaan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; kompetensi & motivasi juga signifikan.
3.	B. H. Maranata (2022).	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (jurnal/skripsi).	Kuantitatif — survei; uji t (analisis korelasi/regresi sederhana).	Menilai pengaruh komitmen organisasi (komitmen berkelanjutan / normatif) terhadap kinerja.	Komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh positif signifikan; komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan.
4.	W. Wahyudiana (2021).	Pengaruh Komitmen dan Kepercayaan Pegawai terhadap Kinerja	Kuantitatif — survei; analisis regresi/SEM	Menguji pengaruh kepercayaan & komitmen terhadap kinerja pegawai.	Menemukan pengaruh positif kepercayaan terhadap kinerja; komitmen juga berkorelasi.
5.	A. Ibrahim (UIN	Pengaruh Pengalaman Kerja dan	Kuantitatif — survei; regresi.	Menguji kontribusi pengalaman	Pengalaman & pelatihan

	Jakarta repository)	Pelatihan terhadap Kinerja		kerja, pelatihan pada kinerja & produktivitas.	berpengaruh positif signifikan pada kinerja.
6.	N. Nurwasilah (2023).	Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif, survei; uji hipotesis (regresi).	Menguji pengaruh kepercayaan dan kepemimpinan pada kinerja.	Ditemukan hubungan positif antara kepercayaan dan kinerja; peran gaya kepemimpinan juga diuji.
7.	M. Ferdiansyah (2025)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif, survei, analisis regresi.	Menguji pengaruh tiga jenis komitmen organisasi pada kinerja.	Ketiga jenis komitmen memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja.
8.	Hidayatur Rahmi	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif survei; regresi.	Menilai pengaruh pengalaman kerja (dengan variabel kontrol pendidikan, etos kerja).	Pengalaman kerja signifikan mempengaruhi kinerja bersama variabel lain.
9.	Mia Juliana (2020)	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif, survei; regresi.	Menguji peran pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja.	Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
10.	Putra AR, 2022	Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap	Kuantitatif survei, analisis regresi/PLS (jurnal lokal).	Memetakan hubungan multivariat antar pengalaman, komitmen, dukungan organisasi pada kinerja.	Ketiga variabel tersebut berkontribusi signifikan pada kinerja; dukungan organisasi memoderasi.

		Kinerja Karyawan			
--	--	------------------	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

Adapun model kerangka pemikiran yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara untuk sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, didukung dengan tinjauan teoritis maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

H₂ : Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

H₄ : Pengalaman, Kepercayaan dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan dalam upaya seseorang melakukan pencarian kebenaran secara ilmiah terhadap suatu objek dengan menggunakan metode ilmiah pula. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Waruwu et al., 2025) penelitian kuantitatif adalah salah satu pendekatan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel bebas (pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui data numerik dan analisis statistik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Menurut penelitian Kurniawati & Rindrayani, (2025) Metode survei adalah alat yang efektif untuk menggambarkan fenomena sosial secara akurat dengan mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap pendekatan ini. Penelitian survei memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang luas tentang variabel tertentu yang kemudian dapat digeneralisasikan kepopulasi yang lebih besar, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar, yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No.1, Mampu, Kec. Wajo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian merupakan jangka yang peneliti gunakan untuk kepentingan. Dalam melakukan penelitian ini waktu yang digunakan penulis adalah selama 3 (tiga) bulan, mulai bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2026.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

Sumber Data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a. Data Primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan aktif PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Dengan cara mengisi kuesioner tentang pengalaman kerja,

kepercayaan organisasi, komitmen organisasi dan persepsi terhadap kinerja mereka.

- b. Data Sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang data sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen perusahaan (misalnya laporan kerja, statistik kepegawaian) atau data latar belakang karyawan (masa kerja, jabatan) yang mendukung deskripsi populasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Abubakar, (2021) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dapat berupa orang maupun wilayah. Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sumber data, subjek penelitian atau sumber-sumber yang menjadi tempat akan diperoleh data.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan aktif PT. Pelindo Jasa Maritim yang berjumlah 171 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi penelitian atau contoh dari keseluruhan populasi penelitian. Sampel adalah pilihan yang dipilih untuk mencerminkan populasi Abdullah dan joko, (2024). Sampel yang dipilih dengan baik harus benar-benar mewakili ciri-ciri populasi agar dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat dipercaya dan digeneralisasikan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan probability sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random*

sampling. Teknik *sampling* peneliti menggunakan rumus slovin dengan nilai besaran kesalahan atau *margin of error* (*e*) bisa ditetapkan sendiri oleh peneliti. Adapun dalam menentukan jumlah sample dalam penelitian ini digunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran populasi atau estimasi populasi sebesar

171 karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

e = Tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi (10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{171}{1 + 171(0,1)^2}$$

$$n = \frac{171}{1+171(0,01)}$$

$$n = \frac{171}{1+1,71}$$

$$n = \frac{171}{2,71}$$

$$n = 63,10 = 63$$

Jumlah sampel dibulatkan menjadi 63. Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 63 orang karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang penulis lakukan ialah melalui metode :

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung, fenomena, atau perilaku dilapangan Romdona et al., (2025). Observasi dilaksanakan dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi real yang ada pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dengan menggunakan kuesioner. Pujihastuti (2010), Kuesioner adalah alat pengumpulan data primer dengan metode survei untuk memperoleh opini responden. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menguji reliabilitas dan validitas. Penelitian akan menggunakan instrumen kuesioner berstruktur dengan skala likert sebagai berikut :

- 5 = sangat setuju (SS)
- 4 = setuju (S)
- 3 = kurang setuju (KS)
- 2 = tidak setuju (TS)
- 1 = sangat tidak setuju

F. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel-variabel telah didefinisikan secara operasional sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Indikator Variabel

variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam proses pelaksanaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas dan kuantitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif dan kreativitas 4. Kerjasama (teamwork) 5. Tanggung jawab dan komitmen 	Skala Likert (1–5)
Pengalaman Kerja (X ₁)	Tingkat penguasaan seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab berdasarkan lamanya bekerja, intensitas keterlibatan, dan variasi jenis tugas yang pernah dilakukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu 2. Frekuensi pelaksanaan pekerjaan 3. Jenis tugas atau jabatan 4. Penerapan pengalaman dalam pekerjaan 5. Hasil atau capaian kerja 	Skala Likert (1–5)
Kepercayaan Organisasi (X ₂)	Keyakinan individu terhadap integritas, kompetensi, dan niat baik organisasi serta konsistensi pemimpin dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dijanjikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi organisasi 2. Integritas organisasi 3. Persepsi kebajikan 4. Keterlibatan dan penghargaan pekerja 5. Konsistensi pemimpin 	Skala Likert (1–5)
Komitmen Organisasi (X ₃)	Sikap dan perilaku individu yang mencerminkan keterikatan emosional,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif 2. Komitmen normatif 	Skala Likert (1–5)

	loyalitas, dan keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi.	3. Komitmen berkelanjutan 4. Keterlibatan kerja 5. Dukungan organisas	
--	---	---	--

G. Metode Analisis Data

Analisis data akan dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpul. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, serta persentase untuk menunjukkan gambaran umum tentang kondisi responden dan kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel.

Menurut (santoso, 2020) analisis deskriptif bermanfaat untuk memberikan pemahaman awal terhadap pola dan distribusi data sebelum dilakukan analisis inferensial. Analisis deskriptif pada penelitian ini, menggambarkan tingkat pengalaman kerja, kepercayaan organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya

diukur. Menurut Waruwu et al., (2025) validitas adalah perkiraan mengenai akurasi suatu instrumen atau hasil penelitian. Artinya, suatu instrumen dikatakan valid apabila item pertanyaannya memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total variabel yang diukur.

Dalam Penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson product moment antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total variabelnya. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS, yang memberikan output berupa nilai *r hitung* (*correlation coefficient*). Hasil pengujian validitas dibandingkan dengan nilai *r tabel* pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Pernyataan atau butir pertanyaan dianggap valid jika nilai *r hitung* lebih besar dari nilai *r tabel*. Nilai *r tabel* ditentukan berdasarkan jumlah sampel dan tingkat signifikan yang dipilih.

b. Uji Reabilitas

Tujuan melakukan uji reliabilitas, untuk mengukur tingkat konsisten jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Arsi, (2021) menyatakan bahwa suatu instrumen dianggap reliabel jika mampu menghasilkan data yang konsisten dari waktu ke waktu dan dalam kondisi yang serupa, serta tidak mudah terpengaruh oleh faktor eksternal yang tidak relevan. Ukuran yang paling umum dikenal dalam pengukuran reliabilitas adalah koefisien *cronbach's alpha* (α).

Menurut penelitian Anggraini et al., (2022) koefisien *cronbach's alpha* adalah ukuran reabilitas yang paling tepat digunakan ketika instrumen penelitian disusun menggunakan skala likert. Nilai *cronbach's alpha* berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai > 0.07

mengindikasikan bahwa indikator dalam instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang baik. Sementara itu, nunnally dalam (Vijayamohan & Rjumohan, 2020) menambahkan bahwa penelitian dasar nilai *cronbach's alpha* sekitar $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item-item yang ada konsisten dan dapat dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, perlu dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah tepat dan valid. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residu yang berdistribusi normal. Jika residual tidak normal, maka estimasi parameter dapat menjadi tidak efisien atau pengujian signifikansi menjadi kurang valid.

Pengujian dilakukan menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Uji kolmogorov-smirnov ini merupakan uji normalitas yang menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Jika nilai Sig. > 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika variabel independen sangat berkorelasi, maka akan mempengaruhi kestabilan koefisien regresi dan interpretasi menjadi sulit. Pengujian dilakukan

dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Penelitian yang dilakukan oleh Sholihah et al., (2023) juga menambahkan bahwa metode yang cukup sering digunakan dalam penelitian yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari (0,10), maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan pengujian asumsi klasik untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians dari residual di antara pengamatan. Uji ini tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau sisa dengan masing variabel-variabel independen. Untuk menentukan apakah suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas. Dengan demikian, pengujian penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser atau Scatterplot. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Gejala Autokorelasi timbul akibat adanya korelasi antara residual dari satu observasi keobservasi lainnya yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data time series) atau menurut ruang (seperti dalam data *cross-sectional*). Uji Autokorelasi menguji apakah ada ketergantungan antar error dari priode yang berbeda. Jika ada, maka pengujian tidak valid. Dengan demikian, metode yang digunakan

adalah uji *Durbin Watson* (DW). Nilai *Durbin Watson* (DW) antara 1,5–2,5 menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian yang dilakukan (Sudariana & Yoedani, 2021), menegaskan bahwa Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Hal ini disebabkan karena regresi linear berganda mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji f) berkontribusi terhadap perubahan pada variabel terikat. Banyak penelitian dibidang manajemen Sumber Daya Manusia menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh (Damanik et al., 2024), dalam penelitiannya tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, yang menyimpulkan bahwa regresi linier berganda efektif dalam menguji hubungan multivariat antar variabel SDM.

Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, regresi linear berganda menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Pengalaman Kerja
- X_2 = Kepercayaan Organisasi
- X_3 = Komitmen Organisasi

- α = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi
- ε = Error (Residual).

H. Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian Hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t, uji f dan uji koefisiensi determinasi (R^2) berikut ini penjelasan masing-masing analisis data:

a. Uji t

Menurut Putra & Haryadi, (2022) Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah.

Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 (95%). Dengan cara pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai Sig. < 0.05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Sig. > 0.05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji f

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam analisis regresi ini secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian yang dilakukan oleh (Rizka Akbar & Nirmala, 2023) juga menyatakan bahwa pengujian hipotesis Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$, artinya H_0 diterima secara bersama-sama. Cara pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. < 0.05, maka secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Sig. > 0.05, maka secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah salah satu ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 bervariasi 0 sampai 1, artinya apabila $R^2 = 1$ maka variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, apabila nilai $R^2 = 0$ maka variabel bebas tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar

Subholding PT. Pelindo Jasa Maritim (selanjutnya disingkat SPJM) merupakan salah satu dari empat subholding yang berada di bawah naungan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). SPJM dibentuk sebagai bagian dari proses penggabungan (merger) empat Badan Usaha Milik Negara (BUMN) kepelabuhanan, yaitu PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero), PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero), dan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero), yang secara resmi dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 2021.

Penggabungan tersebut ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2021 tentang Penggabungan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero), dan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) ke dalam PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero). Kebijakan ini merupakan bagian dari strategi pemerintah dalam meningkatkan kinerja dan daya saing BUMN di sektor kepelabuhanan.

Penandatanganan akta penggabungan dilakukan secara hybrid oleh para direktur utama masing-masing perusahaan, yaitu Prasetyo (PT. Pelabuhan Indonesia I), Arif Suhartono (PT. Pelabuhan Indonesia II), Boy Robyanto (PT. Pelabuhan Indonesia III), dan Prasetyadi (PT. Pelabuhan Indonesia IV), serta disaksikan oleh Wakil Menteri BUMN II, Kartika

Wirjoatmodjo. Proses merger ini menjadi langkah strategis dalam mendorong peningkatan nilai (value creation), efektivitas, dan efisiensi operasional kepelabuhanan nasional, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, SPJM mengelola sembilan anak perusahaan, yaitu PT. Jasa Armada Indonesia Tbk., PT. Pelindo Marine Service, PT. Equiport Inti Indonesia, PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia, PT. Energi Pelabuhan Indonesia, PT. Pengerukan Indonesia, PT. Berkah Industri Mesin Angkat, PT. Lamong Energi Indonesia, dan PT. Intan Sejahtera Indonesia Utama. Selain itu, SPJM juga mengoperasikan empat wilayah kerja, yaitu Wilayah 1, Wilayah 2, Wilayah 3, dan Wilayah 4, serta membawahi tiga perusahaan afiliasi (cucu perusahaan), yaitu PT. Alur Pelayaran Surabaya, PT. Berkah Multi Cargo, dan PT. Pelindo Energi Logistik.

Secara geografis, kantor pusat SPJM berlokasi di Makassar, sedangkan anak perusahaan tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, seperti Jakarta, Surabaya, dan Makassar.

2. Visi dan Misi

Visi :

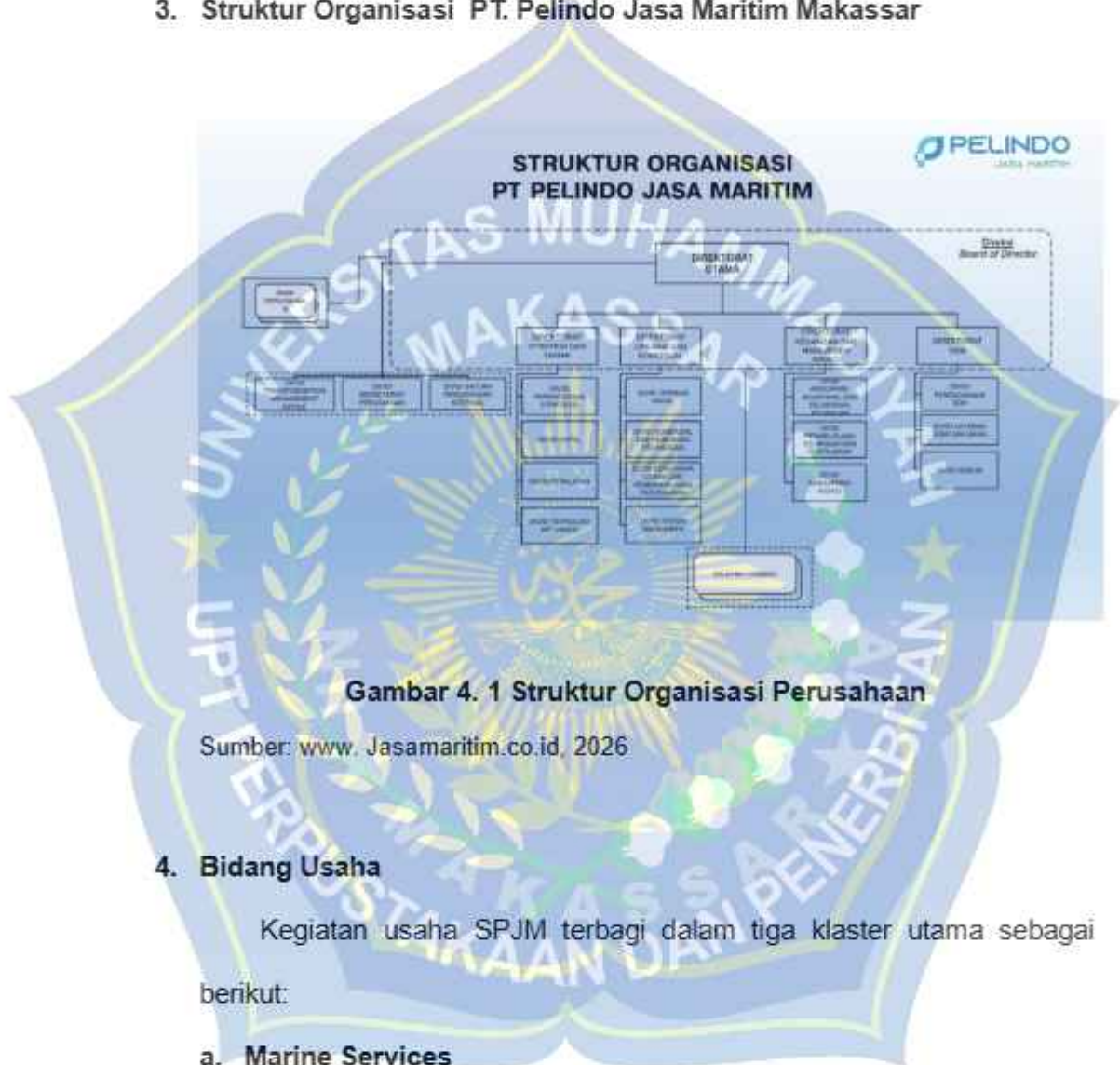
Menjadi pemimpin jasa kemaritiman yang terintegrasi dan berkelas dunia.

Misi :

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui

pengelolaan jasa kemaritiman, yang handal, Efisien, Agile dan memenuhi harapan seluruh stakeholder untuk mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia.

3. Struktur Organisasi PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: [www. Jasamaritim.co.id](http://www.Jasamaritim.co.id), 2026

4. Bidang Usaha

Kegiatan usaha SPJM terbagi dalam tiga klaster utama sebagai berikut:

a. Marine Services

Ship to ship transfer, Pilotage, Towage dan Additional services

b. Equipment Services

- Pemeliharaan peralatan pelabuhan
- Proyek teknik dan konsultan
- Penyedia peralatan

- Manufaktur peralatan pelabuhan
- Pemeliharaan peralatan marine
- Kontraktor alat
- Penyedia operator alat
- Supplier spare part alat

c. Port Services

Pengerukan :

- Pengerukan alur pelayaran, kolam pelabuhan, dan lainnya.
- Reklamasi, transportasi hasil keruk, pengembangan lahan dan bangunan.
- Pekerjaan teknik sipil terkait pengerukan, reklamasi, dan pengembangan.
- Jasa konsultasi terkait pengerukan, reklamasi, dan pengembangan.
- Survey hidrografi, topografi, dan penyelidikan tanah.
- Perbaikan, pemeliharaan, dan pembangunan kapal keruk.
- Kegiatan konsesi dan penambangan pasir.
- Penyewaan alat dan fasilitas penunjang produksi & awak kapal.
- Jasa keagenan perusahaan kapal keruk dan kapal lainnya.

Energi:

- Layanan pasang baru
- Layanan perubahan daya
- Layanan perubahan nama langganan
- Penerangan sementara

- Jasa kontraktor kelistrikan
- Pengelolaan air bersih
- Penyediaan bahan bakar.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Analisis Deskripsi

a. Analisis Deskripsi Responden

Penelitian ini mencakup 63 responden yang merupakan karyawan aktif PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

1) Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase(%)
Laki-Laki	43	68,3%
Perempuan	20	31,7%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 63 orang karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Dari jumlah tersebut, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang atau sebesar 68,3%, sedangkan responden perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 31,7%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa komposisi karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar didominasi oleh laki-laki.

Kondisi ini dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan di bidang jasa maritim yang cenderung membutuhkan tenaga kerja laki-laki.

2) Usia

Tabel 4. 2 Usia

Kategori Usia	Jumlah Responden	Presentase(%)
<25	2	3,2%
25-35	13	20,6%
36-45	16	25,4%
>45	32	50,8%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 4.2, Menunjukkan mayoritas responden di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar berada pada usia >45 tahun yaitu sebanyak 32 orang (50,8%). Selanjutnya, usia 36–45 tahun sebanyak 16 orang (25,4%), usia 25–35 tahun sebanyak 13 orang (20,6%), dan usia <25 tahun sebanyak 2 orang (3,2%).

Data ini menunjukkan bahwa karyawan didominasi oleh usia yang relatif matang. Usia yang lebih tinggi umumnya berkaitan dengan pengalaman kerja yang lebih banyak. Selain itu, usia yang lebih matang juga cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi dan rekan kerja. Hal ini dapat mendukung terciptanya kerja sama yang baik dan berdampak positif pada kinerja. Komitmen organisasi juga cenderung lebih kuat pada karyawan yang lebih tua. Hal ini terlihat dari adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap

perusahaan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

3) Masa kerja

Tabel 4. 3 Masa Kerja

Kategori Usia	Jumlah Responden	Presentase(%)
<2	23	36,5%
2-5	40	63,5%
6-7	0	0%
>10	0	0%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, mayoritas responden memiliki masa kerja 2–5 tahun, yaitu sebanyak 40 orang (63,5%). Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun berjumlah 23 orang (36,5%). Tidak terdapat responden dengan masa kerja 6–7 tahun maupun lebih dari 10 tahun. Data ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar didominasi oleh karyawan dengan masa kerja menengah. Masa kerja yang cukup ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam menjalankan tugasnya.

4) Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir

Kategori Usia	Jumlah Responden	Presentase(%)
SMA/SMK	3	4,8%

Diploma	0	0%
Sarjana	34	54,0%
Pascasarjana	26	41,3%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 34 orang (54,0%), diikuti oleh Pascasarjana sebanyak 26 orang (41,3%). Sementara itu, responden dengan pendidikan SMA/SMK hanya berjumlah 3 orang (4,8%), dan tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan Diploma (0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar memiliki latar belakang pendidikan yang relatif tinggi.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 63 responden karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman (X1), Kepercayaan (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert 1-5 pada 63 responden.

1) Deskripsi Variabel Pengalaman (X1)

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman kerja

Pernyataan	Skor										Total		Rata - rata
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		F	N	
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
(X1.1)	0	0	0	0	11	33	31	124	21	105	63	262	4,15
(X1.2)	0	0	1	2	0	0	42	168	20	100	63	270	4,28
(X1.3)	0	0	0	0	3	9	39	156	21	105	63	270	4,28
(X1.4)	0	0	0	0	2	6	37	148	24	120	63	274	4,34
(X1.5)	0	0	0	0	6	18	40	160	17	85	63	263	4,17
(X1.6)	0	0	0	0	2	6	45	180	16	80	63	266	4,22
(X1.7)	0	0	0	0	2	6	43	172	18	90	63	278	4,41
(X1.8)	0	0	0	0	0	0	41	164	22	110	63	274	4,34
Total Rata-Rata Variabel Pengalaman (X1)													4,27

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil analisis data kuesioner yang dikumpulkan dari 63 responden dengan 8 butir pertanyaan menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel pengalaman (X1) adalah sebesar 4,27. Nilai tersebut berada pada interval 4,21-5,00 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat perilaku pengalaman responden berada pada taraf sangat tinggi dalam lingkungan kerja. Jika dilihat lebih rinci, rata-rata pada masing-masing indikator berkisar antara 4,15 sampai dengan 4,41. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan (X1.7) dengan skor 4,41, yang diaman bunyi pernyataannya adalah "pengalaman kerja karyawan terbukti

meningkatkan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan” menunjukkan bahwa indikator tersebut paling dominan dirasakan oleh karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar, khususnya terkait kemampuan dan keterampilan kerja yang diperoleh dari pengalaman. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan (X1.1) sebesar 4,15, yang bunyi pernyataan tersebut adalah “karyawan telah bekerja cukup lama dibidang jasa maritim” menunjukkan bahwa indikator tersebut relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, meskipun tetap berada dalam kategori sangat tinggi.

Secara keseluruhan, Dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) berada pada kategori sangat tinggi, sehingga menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dan memadai. Kondisi ini menjadi faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, serta relevan untuk dianalisis lebih lanjut pada tahap pengujian hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian.

2) Deskripsi Variabel Kepercayaan (X2)

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap kepercayaan

Pernyataan	Skor										Total		Rata - rata
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		F	N	
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
(X2.1)	0	0	1	2	8	24	36	144	18	90	63	260	4,12
(X2.2)	0	0	0	0	7	21	43	172	13	65	63	258	4,09
(X2.3)	0	0	3	6	6	18	46	184	8	40	63	248	3,93
(X2.4)	0	0	2	4	10	30	39	156	12	60	63	250	3,96

(X2.5)	0	0	3	6	20	60	33	132	7	35	63	233	3,69
(X2.6)	0	0	0	0	7	21	48	192	8	40	63	253	4,01
(X2.7)	0	0	0	0	22	66	32	128	9	45	63	239	3,79
(X2.8)	0	0	0	0	9	27	37	148	17	85	63	260	4,12
(X2.9)	1	1	1	2	14	42	38	152	9	45	63	242	3,84
(X2.10)	1	1	2	4	12	36	41	164	7	35	63	240	3,80
Total Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)													3,93

Sumber : Data diolah, 2026

Pada Tabel 4.6, menunjukkan hasil pengolahan data kuesioner yang diperoleh dari 63 responden melalui 10 indikator pernyataan bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel Kepercayaan (X2) sebesar 3,93. Nilai ini berada pada interval 3,41–4,20 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal tersebut menandakan bahwa secara umum tingkat kepercayaan responden tergolong baik. Jika dilihat lebih rinci, nilai rata-rata masing-masing indikator berkisar antara 3,69 hingga 4,12. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan (X2.1) dan (X2.8) dengan nilai sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kepercayaan yang diukur melalui kedua indikator tersebut merupakan bagian yang paling kuat dirasakan oleh responden. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan (X2.5) dengan nilai 3,69. Meskipun demikian, nilai tersebut masih termasuk dalam kategori setuju, sehingga tetap mencerminkan penilaian yang positif dari responden.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepercayaan (X2) berada dalam kategori baik. Ini berarti responden memiliki tingkat kepercayaan yang cukup tinggi terhadap objek yang diteliti.

Dengan demikian, variabel ini layak untuk dikaji lebih lanjut dalam analisis berikutnya, terutama dalam melihat hubungan maupun pengaruhnya terhadap variabel lain dalam penelitian.

3) Deskripsi Variable Komitmen Organisasi (X3)

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen organisasi

Pernyataan	Skor										Total		Rata-rata
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		F	N	
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
(X3.1)	0	0	1	2	3	9	30	120	29	145	63	276	4,38
(X3.2)	1	1	5	10	19	57	28	112	10	50	63	230	3,65
(X3.3)	2	2	1	2	5	15	43	172	12	60	63	251	3,98
(X3.4)	0	0	0	0	10	30	47	188	6	30	63	248	3,93
(X3.5)	1	1	2	4	8	24	44	176	8	40	63	245	3,88
(X3.6)	0	0	0	0	3	9	49	196	11	55	63	260	4,12
(X3.7)	0	0	0	0	6	18	51	204	6	30	63	252	4
(X3.8)	0	0	0	0	6	18	42	168	15	75	63	261	4,14
(X3.9)	0	0	3	6	3	9	49	196	8	40	63	251	3,98
(X3.10)	0	0	1	2	4	12	37	148	21	105	63	267	4,23
Total Rata-Rata Variabel Komitmen (X3)													4,02

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 63 responden dengan 10 indikator pernyataan menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 4,02. Nilai tersebut berada pada rentang 3,41–4,20 yang termasuk

dalam kategori setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum responden memiliki tingkat komitmen organisasi yang baik.

Apabila ditinjau secara lebih rinci, nilai rata-rata masing-masing indikator berada pada kisaran 3,65 hingga 4,38. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan (X3.1) sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa aspek komitmen yang diukur dalam pernyataan tersebut merupakan yang paling dominan dirasakan oleh responden, sehingga mencerminkan tingkat keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Selain itu, pernyataan (X3.10) juga memiliki nilai yang relatif tinggi yaitu sebesar 4,23, yang semakin memperkuat gambaran bahwa responden menunjukkan loyalitas dan keterlibatan yang tinggi. Di sisi lain, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan (X3.2) sebesar 3,65.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X3) berada dalam kategori baik. Artinya, responden menunjukkan tingkat kesediaan yang cukup tinggi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan yang kuat. Dengan demikian, variabel ini dinilai penting dan relevan untuk dianalisis lebih lanjut, terutama dalam mengkaji hubungan maupun pengaruhnya terhadap variabel lain dalam penelitian.

4) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan	Skor										Total		Rata-rata
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		F	N	
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
(Y.1)	0	0	0	0	3	9	45	180	15	75	63	264	4,19
(Y.2)	0	0	0	0	15	45	39	156	9	45	63	246	3,90
(Y.3)	0	0	0	0	6	18	45	180	12	60	63	258	4,09
(Y.4)	0	0	0	0	8	24	43	172	12	60	63	256	4,06
(Y.5)	0	0	2	4	17	51	32	128	12	60	63	243	3,85
(Y.6)	0	0	0	0	13	39	43	172	7	35	63	246	3,90
(Y.7)	0	0	0	0	11	33	44	176	8	40	63	249	3,95
(Y.8)	0	0	0	0	3	9	44	176	16	80	63	265	4,20
(Y.9)	0	0	0	0	3	9	36	144	24	120	63	273	4,33
(Y.10)	0	0	0	0	3	9	38	152	22	110	63	271	4,30
Total Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)													4,07

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil pengelolaan data kuesioner yang diperoleh dari 63 responden dengan menggunakan 10 indikator pernyataan menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,07. Nilai tersebut berada pada rentang 3,41-4,20 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kinerja karyawan dinilai cukup baik oleh responden.

Secara lebih rinci, nilai-nilai pada masing-masing indikator berada pada kisaran 3,85 hingga 4,33. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi

terdapat pada pernyataan (Y.9) sebesar 4,33 pernyataannya adalah "karyawan memiliki komitmen untuk menjaga profesionalitas dalam setiap kegiatan pekerjaan", yang menunjukkan bahwa aspek tersebut merupakan yang paling menonjol dan paling dirasakan oleh karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan (Y.4) sebesar 3,06 "Karyawan menunjukkan konsistensi dalam memenuhi tenggang waktu pada setiap penugasan" namun nilai tersebut masih berada dalam kategori setuju, sehingga tetap menunjukkan penelitian positif. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) berada pada kategori baik, yang berarti karyawan telah menunjukkan performa kerja yang cukup tinggi. Oleh karena itu, variabel penting dan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam melihat hubungan maupun pengaruhnya terhadap variabel lain dalam penelitian.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel X1

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Pengalaman

	pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket.
	X1.1	0,425	0,248	Valid
	X1.2	0,607	0,248	Valid
	X1.3	0,640	0,248	Valid
	X1.4	0,547	0,248	Valid

Pengalaman (X1)	X1.5	0,648	0,248	Valid
	X1.6	0,594	0,248	Valid
	X1.7	0,623	0,248	Valid
	X1.8	0,503	0,248	Valid

Sumber: Data diolah,2026

Hasil pengujian pada tabel 4.9 ada 8 item pernyataan pada variabel X1 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan r tabel (0,248), serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid dan memenuhi kriteria untuk digunakan dalam penelitian.

2) Uji Validitas Variabel X2

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kepercayaan

	pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket.
Kepercayaan (X2)	X2.1	0,674	0,248	Valid
	X2.2	0,611	0,248	Valid
	X2.3	0,795	0,248	Valid
	X2.4	0,646	0,248	Valid
	X2.5	0,697	0,248	Valid
	X2.6	0,637	0,248	Valid
	X2.7	0,548	0,248	Valid
	X2.8	0,642	0,248	Valid
	X2.9	0,756	0,248	Valid
	X2.10	0,719	0,248	Valid

Sumber: Data diolah,2026

Hasil pengujian pada tabel 4.10 terdapat 10 item pernyataan pada variabel X2, diperoleh bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel (0,248) serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

3) Uji Validitas Variabel X3

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Komitmen

	pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket.
Komitmen (X3)	X3.1	0,545	0,248	Valid
	X3.2	0,820	0,248	Valid
	X3.3	0,590	0,248	Valid
	X3.4	0,795	0,248	Valid
	X3.5	0,607	0,248	Valid
	X3.6	0,450	0,248	Valid
	X3.7	0,622	0,248	Valid
	X3.8	0,514	0,248	Valid
	X3.9	0,654	0,248	Valid
	X3.10	0,728	0,248	Valid

Sumber : Data diolah,2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel (X3) yang disajikan pada Tabel 4.11, seluruh butir pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari t -tabel (0,248). Hal ini menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

4) Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket.
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,617	0,248	Valid
	Y.2	0,747	0,248	Valid
	Y.3	0,577	0,248	Valid
	Y.4	0,669	0,248	Valid
	Y.5	0,699	0,248	Valid
	Y.6	0,741	0,248	Valid
	Y.7	0,734	0,248	Valid
	Y.8	0,742	0,248	Valid
	Y.9	0,709	0,248	Valid
	Y.10	0,676	0,248	Valid

Sumber. Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 ada 10 item pernyataan variabel Y, diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung yang melampaui r tabel (0,248) serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Pengalaman	8 item	0,722
Kepercayaan	10 item	0,866
Komitmen	10 item	0,836
Kinerja Karyawan	10 item	0,876

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel pengalaman (X1) yang terdiri 8 item memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,722, variabel kepercayaan dengan 10 item memiliki nilai sebesar 0,866, variabel komitmen dengan 10 item memiliki nilai sebesar 0,836 dan variabel kinerja karyawan dengan 10 item memiliki 0,876. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada pada batas minimum yang dapat diterima, sehingga dapat diartikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsisten internal yang baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ii dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

3. Analisis asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-smirnov

Unstandardized Residual	
N	63
Test Statistic	0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4. 14 diatas, hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikan sebesar $0,076 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konstanta	-	-	
Pengalaman (X1)	0,836	1,196	Tidak terjadi Multikolinearitas
kepercayaan (X2)	0,662	1,512	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komitmen (X3)	0,710	1,408	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independent Pengalaman (X1), Kepercayaan (X2), dan Komitmen (X3) tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini terlihat dari nilai

Tolerance masing-masing variabel yang berada di atas 0,10 serta nilai VIF yang berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data SPSS,2026

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot antara *Standardized Predicted Value* dan *Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran yang tidak teratur ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi

tidak mengalami heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi

Model Regresi	Durbin-Watson	Keterangan
X1, X2, X3 → Y	1,785	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan metode *Durbin-Watson*, diperoleh nilai sebesar 1,785. Nilai tersebut berada dalam rentang 1,5 hingga 2,5, yang menurut kriteria pengujian menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Hal ini mengindikasikan bahwa residual dalam model bersifat independen dan tidak saling berkorelasi. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik autokorelasi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,839	5,883		1,842	0,070
X1	0,311	0,171	0,204	1,817	0,074
X2	-0,035	0,111	-0,039	-0,312	0,756
X3	0,517	0,115	0,545	4,474	0,000

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.17, diperoleh nilai konstanta (a) serta

koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen (b_1 dan b_2). Dengan demikian, model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dari hasil perhitungan, diperoleh hasil persamaan regresi:

$$Y = 10,839 + 0,311X_1 - 0,035X_2 + 0,517X_3$$

5. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Hipotesis (t)

1) Konstanta (α) = 10,839

Nilai konstanta sebesar 10,839 dengan tingkat signifikansi $0,070 > 0,05$ menunjukkan bahwa konstanta tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika seluruh variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 10,839, namun kondisi tersebut tidak memiliki makna signifikan dalam model.

2) Koefisien pengalaman (X_1) = 0,311

Variabel pengalaman memiliki koefisien regresi sebesar 0,311 dengan nilai t hitung 1,817 dan tingkat signifikansi $0,074 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan pengalaman kerja cenderung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa

pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

3) Koefisien kepercayaan (X_2) = - 0,035

Variabel kepercayaan memiliki koefisien regresi sebesar - 0,035 dengan nilai t hitung -0,312 dan tingkat signifikansi 0,756 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perubahan pada tingkat kepercayaan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

4) Koefisien komitmen (X_3) = 0,517

Variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,517 dengan nilai t hitung 4,474 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,517 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Selain itu, nilai koefisien beta sebesar 0,545 merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (f)

Tabel 4. 18 Hasil Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Regression	368,007	3	122,669	11,949	.000 ^b	Berpengaruh signifikansi secarasimultan
Residual	605,707	59	10,266			
Total	973,714	62				

Sumber: Data diolah,2026

Berdasarkan hasil pengujian F yang terdapat pada tabel 4.18 diketahui bahwa F hitung sebesar 11,949 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari batas yang ditentukan, yaitu 0,05, sehingga menunjukkan bahwa model yang digunakan bersifat signifikansi.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,615	0,378	0,346	3,204

Sumber : Data SPSS,2026

Berdasarkan tabel 4.19 Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,615 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai R Square (R^2) sebesar 0,378 mengandung arti bahwa sebesar 37,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh 3

variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti. Selanjutnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,346 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan ukuran sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 34,6%. Nilai ini lebih rendah dari R Square karena mempertimbangkan kompleksitas model, sehingga memberikan estimasi yang lebih akurat.

Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 3,204 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model dalam menjelaskan kinerja karyawan. Semakin kecil nilai ini, maka semakin baik kemampuan model dalam melakukan prediksi. Dengan nilai sebesar 3,204, dapat dikatakan bahwa model memiliki tingkat kesalahan prediksi yang masih dalam batas wajar, meskipun belum termasuk sangat rendah.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar, diperoleh bahwa variabel pengalaman (X1) memiliki koefisien sebesar 0,311 dengan nilai signifikansi sebesar $0,074 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa tinggi

rendahnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tidak menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja.

Secara empiris, kondisi ini dapat dijelaskan berdasarkan hasil deskriptif variabel pengalaman kerja yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,27 dengan kategori sangat tinggi. Nilai yang tinggi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pengalaman yang relatif homogen, baik dari segi frekuensi pekerjaan, jenis tugas, maupun kemampuan dalam menerapkan pengalaman kerja. Selain itu, karakteristik pekerjaan di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar yang berbasis pada standar operasional prosedur (SOP) yang ketat serta didukung oleh sistem kerja berbasis teknologi dan pelatihan yang merata membuat karyawan dengan tingkat pengalaman yang berbeda tetap mampu bekerja dengan standar kinerja yang sama. Dengan demikian, peran pengalaman kerja menjadi kurang dominan dalam memengaruhi kinerja.

Secara teoritis menurut Arifin & Darmawan, (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja meningkatkan kemampuan teknis dan penyelesaian masalah. Namun, dalam organisasi yang telah memiliki sistem kerja yang terstruktur dan terstandarisasi, pengaruh pengalaman kerja dapat berkurang karena sebagian besar proses kerja telah diatur oleh sistem dan prosedur yang jelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kitta et al., (2023) dan Prasetyo et al., (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama pada organisasi yang telah memiliki sistem kerja yang terstruktur. Namun

demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian (Aninisa, 2022) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan dan sistem organisasi.

Secara praktis, temuan ini memberikan kesan bahwa perusahaan tidak perlu menjadikan pengalaman kerja sebagai prioritas utama dalam peningkatan kinerja, tetapi dapat lebih menekankan pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan berbasis kebutuhan kerja.

2. Pengaruh Kepercayaan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kepercayaan (X2) memiliki koefisien sebesar $-0,035$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,756 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan dalam organisasi tidak menjadi faktor utama yang menentukan kinerja karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Secara empiris, kondisi ini dapat dijelaskan dari nilai rata-rata kepercayaan yang tergolong cukup tinggi namun tidak dominan, serta beberapa indikator seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan persepsi keadilan organisasi yang relatif lebih rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan tidak berfungsi sebagai faktor motivasional utama dalam organisasi. Karyawan cenderung bekerja berdasarkan tuntutan pekerjaan, target organisasi, serta sistem

pengawasan yang ada bukan karena tingkat kepercayaan yang dimiliki. Selain itu, variasi jawaban responden yang relatif homogen juga menyebabkan variabel ini tidak memiliki kekuatan dalam menjelaskan variasi kinerja.

Secara teoritis, Pratama et al., (2024) menyatakan bahwa kepercayaan akan berpengaruh signifikan dalam organisasi dengan tingkat interaksi sosial yang tinggi dan budaya yang terbuka. Namun, dalam organisasi yang formal dan terstruktur seperti PT. Pelindo, peran kepercayaan cenderung tergantikan oleh sistem kontrol. Hasil ini sejalan dengan penelitian Satriawan et al., (2024), Pratama et al., (2024), dan Widodo et al., (2021). Tetapi bertentangan dengan penelitian Hardiani (2018) yang menemukan pengaruh positif signifikan kepercayaan terhadap kinerja. Perbedaan ini disebabkan oleh faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan tingkat keterbukaan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja di perusahaan tidak cukup hanya dengan membangun kepercayaan, tetapi perlu diimbangi dengan sistem kerja yang efektif, pengawasan, serta kejelasan target kerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi, Komitmen Organisasi (X3) menunjukkan koefisien sebesar 0,517 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian,

hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja.

Secara empiris, hal ini didukung oleh tingginya nilai indikator komitmen seperti keterlibatan kerja, loyalitas, dan dukungan organisasi yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Kondisi ini mendorong munculnya motivasi intrinsik yang membuat karyawan bekerja secara optimal tanpa harus bergantung sepenuhnya pada sistem pengawasan. Selain itu, karakteristik responden yang didominasi oleh usia matang dan tingkat pendidikan yang relatif tinggi turut memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Secara teoritis, Robbiantara et al. (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, dan kinerja karyawan karena bersifat psikologis dan melekat pada individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Maranata (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan secara kritis bahwa komitmen organisasi merupakan variabel paling kuat karena bersifat internal, tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh sistem dan secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil ini memberikan peringatan bahwa perusahaan perlu memprioritaskan strategi peningkatan komitmen organisasi, seperti membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi.

4. Pengaruh Pengalaman (X1), Kepercayaan (X2) dan Komitmen (X3) Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,378. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 37,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, kepercayaan, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup, namun masih terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kepuasan, motivasi kerja, serta budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengalaman kerja, kepercayaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tidak menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja. Kondisi tersebut disebabkan oleh tingkat pengalaman yang relatif homogen di antara karyawan serta adanya sistem kerja yang telah terstandarisasi melalui penerapan SOP, penggunaan teknologi, dan pelatihan yang merata. Dengan demikian, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh sistem kerja yang berlaku dibandingkan dengan pengalaman individu.
2. Variabel kepercayaan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan dalam organisasi bukanlah merupakan faktor yang menentukan dalam peningkatan kinerja. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik organisasi yang bersifat formal dan terstruktur, di mana kinerja karyawan lebih didorong oleh tuntutan pekerjaan, target yang harus dicapai, serta sistem pengawasan yang ketat.

3. Variabel komitmen organisasi (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen yang tinggi mencerminkan adanya loyalitas, keterlibatan, serta rasa memiliki terhadap organisasi, yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pengalaman (X1), Kepercayaan (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Dari ketiga variabel tersebut, Komitmen Organisasi menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran dapat diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar serta sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi Pengembangan Kompetensi Berbasis Kinerja.

Perusahaan tidak perlu lagi menjadikan pengalaman sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja, tetapi perlu beralih ke pendekatan berbasis kompetensi melalui pelatihan yang lebih aplikatif dan evaluasi kinerja yang terukur. Selain itu, pengalaman yang dimiliki

karyawan perlu mengkonversi menjadi pengetahuan organisasi melalui sistem berbagi pengetahuan agar memiliki nilai strategis.

2. Penguatan Sistem Kepercayaan melalui Transparansi dan Komunikasi Organisasi.

Meskipun tidak signifikan, kepercayaan tetap perlu diperbaiki karena berpotensi menjadi masalah jangka panjang. Perusahaan harus meningkatkan transparansi, komunikasi, dan keterlibatan karyawan agar kinerja tidak hanya berdasarkan kehadiran, tetapi juga berdampingan.

3. Peningkatan Komitmen Organisasi sebagai Penggerak Utama Kinerja.

Komitmen organisasi perlu dijadikan fokus utama karena terbukti paling berpengaruh. Perusahaan harus memperkuat komitmen melalui penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang suportif dan peningkatan berkelanjutan emosional karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar metodologi penelitian. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Aninisa, P. (2022). pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan hotel mutiara merdeka pekanbaru (Issue 8.5.2017).
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Eduonomika*, 6.
- Arsi, A. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS Dosen Pembimbing Herianto 2 Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, Indonesia Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, Indonesia.
- Damanik, S., Umar, M., Putra, M., Agus, M., Siburian, N., Al Azhar, U., & Ibmi, S. (2024). Application of Multilinear Regression Analysis to Analyze the Effectiveness of Employee Performance in the Banking Industry. *Journal of Information System*, 2(1), 187–195. <http://gemapublisher.com/index.php/jiste>
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Hamid, R. A. (2025). Hubungan Antara Kepercayaan Organisasi , Komunikasi Perubahan dan Kesiapan Pekerja Menerima Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Afektif Untuk Berubah. 73, 1–17.
- Jayanti, K. N., & Dewi, komang trisna sari dewi. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Komang. *Jurnal Ekonomi*, 1, 75–84.
- Juita Situmorang, K., Wilda Noveliana Tambunan, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 894–904. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.60>
- Kalkot, Ravi, R. dan M. (2001). E-Business 2.0 Roadship For Success. Addison Wesley : USA, 11(36), 229–242.
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Kurniawati, E., & Rindrayani, sulastri rini. (2025). Pendekatan Kuantitatif dengan Penelitian Survei : Studi Kasus dan Implikasinya. *SOSIAL : Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 3(1), 65–69. <https://doi.org/10.62383/sosial.v3i1.596>

- Millah, I., Mas'ud, M. H., & Soedjono, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kecerdasan Spiritual (Studi Pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang). *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(9), 1005–1013. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.844>
- Mismiana, C., & Kuntadi, C. (2023). Analisis yang mempengaruhi Penyerapan Anggaran sebagai salah satu Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran: Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengadaan Barang dan Jasa. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Logistik (JUMATI)*, 1(2), 344–353.
- Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *Bisma*, 12(2), 182. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7888>
- Pratama, M., Pierewan, A. C., & Wardana, A. (2024). Hubungan keanggotaan organisasi dan kepercayaan sosial dalam masyarakat Indonesia. *Dimensia: Jurnal Kajian Sosiologi*, 13(2), 141–152. <https://doi.org/10.21831/dimensia.v13i2.66811>
- Pujihastuti, I. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, 2.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Manajemen Akuntansi Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan : studi tinjauan literatur. 4(1), 143–156.
- Rizka Akbar, I., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Robbiantara, W., Irianto, I., & Bairizki, A. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rajawali Nusindo Mataram.
- Romdona, S., Junista, silvia senja, & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47. <https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL>
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. www.Penerbitwidina.Com
- santoso, singgih. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Elex Media Komputindo, 2020.
- Satriawan, M., Arafat, Y., & Salmah, N. N. A. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 732–744. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i4.12759>

Sholihah, Siti Mar'atush, Aditiya, Nanda Yoga, Evani, Elsa Saphira, & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda.

Sudariana, N., & Yoedani, Y. (2021). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda.

Sukmawati, S., Rasulong, I., & Rizal, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Management Studies*, 2(3), 23–32. <https://doi.org/10.53769/ijms.v2i3.430>

Vijayamohan, P., & Rjumohan, A. (2020). Munich Personal RePEc Archive Reliability, Validity and Uni-Dimensionality: A Primer.

Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>

Widodo, Z. D., Wijastuti, S., & Darmaningrum, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Afektif di PT Arperi Pratama Ocean Line Tbk. Cabang Jepara. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 19, 5.





LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH PENGALAMAN, KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO JASA MARITIM
MAKASSAR****PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kepada Bapak/Ibu yang saya hormat, saya menyampaikan daftar pertanyaan dengan tujuan agar berkenan kiranya meluangkan sedikit waktu untuk dapat mengisinya. Pertanyaan dalam daftar ini berkaitan dengan tanggapan Bapak/Ibu antara pengaruh pengalaman, kepercayaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.
Atas kesedian dari Bapak/Ibu yang telah memberikan jawaban sebelum dan sesudahnya saya mengucapkan terima kasih.
2. Pilih opsi yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu dengan cara berikut menggunakan tanda centang sementara simbol-simbol dalam kolom memiliki arti sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS) = 5 poin
 - b. Setuju (S) = 4 poin
 - c. Kurang Setuju (KS) = 3 poin
 - d. Tidak Setuju (TS) = 2 poin
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 poin

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

3. Usia :

< 25 tahun

36-45 tahun

25-35 tahun

> 45 tahun

4. Lama Bekerja di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar :

< 2 tahun

6-7 tahun

2-5 tahun

> 10 tahun

5. Jabatan/ Bagian :

6. Pendidikan Terakhir :

SMA/SMK

Sarjana

Diploma

Pascasarjana

DAFTAR PERTANYAAN

1. Variable Pengalaman Kerja (X_1)

No	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
A.	Waktu					
1.	Karyawan telah bekerja cukup lama di bidang jasa maritim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Pengalaman kerja karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan lebih efisien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.	Frekuensi					
3.	Karyawan sering menangani jenis pekerjaan yang sama secara berulang sehingga semakin terampil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Frekuensi karyawan menangani tugas-tugas penting membuat saya semakin mahir dalam pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.	Penerapan					
5.	Karyawan mampu menerapkan pengalaman masa lalu untuk memecahkan masalah kerja saat ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Pengalaman yang karyawan miliki mempermudah karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur atau kebijakan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.	Hasil					
7.	Pengalaman kerja karyawan terbukti meningkatkan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Pengalaman yang karyawan peroleh berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja karyawan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Variabel Kepercayaan Organisasi (X_2)

No	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
A.	Kompetensi Organisasi					
1.	Karyawan percaya bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuannya dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja melalui peningkatan kapasitas internal..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.	Integritas Organisasi					
3.	Karyawan yakin organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawannya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Pimpinan dan manajemen organisasi bertindak sesuai dengan prinsip kejujuran dan tanggung jawab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.	Persepsi Kebijakan					
5.	Pimpinan bertindak konsisten dengan nilai dan janji yang pernah disampaikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Kebijakan yang diterapkan organisasi dipahami dengan jelas oleh seluruh karyawan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.	Keterlibatan dan Penghargaan Pekerjaan					
7.	Karyawan merasa dilibatkan dalam proses kerja yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui pelatihan atau peningkatan kompetensi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.	Konsistensi					
9.	Organisasi menerapkan aturan dan kebijakan secara konsisten kepada seluruh karyawan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Tindakan dan keputusan pimpinan menunjukkan keselarasan antara ucapan dan pelaksanaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

No	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
A.	Komitmen Afektif					
1.	Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Karyawan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.	Komitmen Normative					
3.	Karyawan merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Karyawan meyakini bahwa tetap berada di organisasi ini merupakan keputusan yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi karyawan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.	Komitmen Berkelanjutan					
5.	Karyawan mempertimbangkan manfaat dan biaya yang mungkin timbul apabila karyawan meninggalkan organisasi ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Keputusan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi ini dipengaruhi oleh pertimbangan stabilitas pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.	Keterlibatan					
7.	Karyawan merasa terlibat secara aktif dalam proses kerja maupun kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting bagi keberhasilan organisasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.	Dukungan Organisasi					
9.	Organisasi menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Pimpinan dan rekan kerja memberikan dukungan yang membantu karyawan mencapai target kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
A.	Kualitas dan Kuantitas Kerja					
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.	Ketetapan Waktu					
3.	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan tanpa penundaan yang tidak perlu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Karyawan menunjukkan konsistensi dalam memenuhi tenggat waktu pada setiap penugasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.	Inisiatif dan Kreativitas					
5.	Karyawan aktif mengusulkan perbaikan terhadap proses kerja yang dinilai kurang optimal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Karyawan berupaya menghasilkan ide atau pendekatan baru untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Kerjasama					
7. Karyawan berupaya menghasilkan ide atau pendekatan baru untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Karyawan menunjukkan sikap saling mendukung dan berkontribusi positif dalam kegiatan tim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Tanggungjawab dan Komitmen					
9. Karyawan memiliki komitmen untuk menjaga profesionalitas dalam setiap kegiatan pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Karyawan menunjukkan dedikasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang konsisten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

Pengalaman X1								Total
3	4	4	3	4	4	3	4	29
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	3	4	4	4	5	35
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	5	4	4	4	4	33
5	4	3	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	5	4	5	4	37
5	4	4	4	4	3	4	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	5	5	5	34
4	5	5	5	4	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	4	4	4	4	30
5	5	4	5	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	3	5	4	4	33
4	4	4	4	4	5	5	5	35
3	4	4	4	5	4	4	4	32
5	4	4	4	5	5	4	4	35
4	5	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	4	4	3	4	35
5	4	4	4	4	4	4	5	34
3	4	4	4	4	3	4	4	30
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	5	5	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	5	5	4	35
4	5	5	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	3	4	4	4	30

5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	4	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	5	5	5	4	5	36
4	5	5	4	5	5	4	4	36
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	5	5	4	4	4	4	4	34
5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	4	5	4	4	4	4	5	35
5	4	5	5	5	4	4	4	36
5	4	4	5	4	4	4	5	35
4	5	5	5	4	4	4	5	31
5	4	4	4	3	4	4	5	33
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	5	5	5	4	5	5	4	37
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	2	4	4	4	4	5	5	32
4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	4	4	5	4	4	5	5	34
3	5	4	4	5	4	5	5	35
5	4	4	5	5	4	4	5	36

Kepercayaan X2									Total	
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36
4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	42
5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	47
4	5	4	5	5	4	4	5	2	1	39
2	3	2	2	2	3	4	3	1	2	24
3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	37
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	45
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	37
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	37
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	34
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	38
4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	39
4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	38
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42

5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
5	2	1	3	2	5	4	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	38
5	2	1	3	1	4	4	5	4	4	33
5	4	2	4	4	5	4	5	4	5	42
5	1	5	3	2	5	4	4	2	4	35
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37

Kinerja Karyawan Y										Total
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	35
4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	40
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	42
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	5	3	3	3	5	3	39
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
4	3	5	4	2	3	4	4	4	5	38
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35
3	4	5	3	2	3	4	4	5	4	37
4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	40

Lampiran 3: Karakteristik Data Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Jabatan/Bagian	Pendidikan Terakhir
1	Wahdaniah	Perempuan	25-35 tahun	< 2 tahun	Staf peralatan	Sarjana
2	MUH FARID ADIL	Laki-laki	25-35 tahun	2-5 tahun	Teknik	Sarjana
3	ROMAULI	Perempuan	25-35 tahun	2-5 tahun	Officer administrasi dan Layanan SDM	Sarjana

4	Feby Christian Parrangan	Laki-laki	25-35 tahun	2-5 tahun	Officer Peralatan	Sarjana
5	Patricia	Perempuan	25-35 tahun	2-5 tahun	Officer marine transformation	Sarjana
6	Stefany	Perempuan	25-35 tahun	2-5 tahun	Staf	Pascasarjana
7	Desri	Perempuan	25-35 tahun	2-5 tahun	Staff administrasi umum dan RT	Sarjana
8	Prabawa Adhikara	Laki-laki	36-45 tahun	< 2 tahun	VP K3L	Sarjana
9	Ashari M. Agus	Laki-laki	36-45 tahun	2-5 tahun	Officer	Sarjana
10	Mustakar	Laki-laki	25-35 tahun	2-5 tahun	Officer pengembangan bisnis dan komersial	Pascasarjana
11	Abd qayyum	Laki-laki	25-35 tahun	2-5 tahun	Junior officer	Sarjana
12	Ady Saputra	Laki-laki	25-35 tahun	< 2 tahun	Komersial dan pengembangan bisnis	Sarjana
13	Syafri	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Vice President Manajemen Kinerja	Pascasarjana
14	Steven Reynold Langkay	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Staff keuangan	Sarjana
15	Deddy Muhariyono	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Perpajakan	SMA/SMK
16	Vridha	Perempuan	< 25 tahun	< 2 tahun	Staf Perpajakan	Sarjana
17	Asri Nur Sakinah	Perempuan	< 25 tahun	< 2 tahun	Departemen Performa Keuangan	Sarjana
18	Resty	Perempuan	25-35 tahun	2-5 tahun	Perencanaan keuangan	Pascasarjana

19	Rafiq	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Keuangan korporasi	Sarjana
20	Nurfitriya	Perempuan	25-35 tahun	2-5 tahun	Akuntansi Umum	Sarjana
21	GLEEN NUNUMETE	Laki-laki	36-45 tahun	2-5 tahun	Officer Perpajakan	Sarjana
22	juliansyah	Laki-laki	36-45 tahun	< 2 tahun	Tata Kelola dan Kepatuhan	Sarjana
23	Supriyadi Ratman	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	VP Hubaga dan tjsl	Sarjana
24	Muh. Hussein Al Rasyid Lubis	Laki-laki	36-45 tahun	2-5 tahun	GCG & Management System	Sarjana
25	maharani ilyas	perempuan	> 45 tahun	< 2 tahun	dep. Pengel dan pemblijr SDM	Pascasarjana
26	Didik Sutrisno	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Divis Operasional Kapal	Pascasarjana
27	Panditia Wisma	Laki-laki	36-45 tahun	< 2 tahun	Departemen Keuangan	Pascasarjana
28	Yasser A. Wirawan	Laki-laki	> 45 tahun	< 2 tahun	Departemen Sistem Manajemen Mutu	Pascasarjana
29	Ardhy Nugraho	Laki-laki	36-45 tahun	2-5 tahun	Departemen Hubungan Pelanggan	Pascasarjana
30	Muhammad Baddrun	Laki-laki	> 45 tahun	< 2 tahun	departemen strategi	Sarjana
31	Setya Dwi Wahyudi	Laki-laki	> 45 tahun	< 2 tahun	Manager Dep. Operasional	Pascasarjana
32	RIYANTO	Laki-laki	> 45 tahun	< 2 tahun	Direktorat Keuangan	Pascasarjana
33	Tubagus Patrick	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Divisi sekretariat	Sarjana
34	SAFAR	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Auditor	Sarjana

35	Fitri Nurani Pulubuhu	perempuan	36-45 tahun	2-5 tahun	Dept perencanaan SDM	Pascasarjana
36	ISTRİYONO	Laki-laki	36-45 tahun	2-5 tahun	Dep. Marine Transformation	Sarjana
37	Franklin Joy Abagus	Laki-laki	36-45 tahun	< 2 tahun	perencanaan SDM dan Organisasi	Pascasarjana
38	Afif Cahyani	perempuan	36-45 tahun	2-5 tahun	Divisi satuan pengawasan internal	Sarjana
39	Rando Sukarno	Laki-laki	36-45 tahun	< 2 tahun	Dep Perencanaan strategi Korpora	Pascasarjana
40	Jubliady Patangke	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Divisi satuan pengawasan	Pascasarjana
41	Gunawan Zulkarnain	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Analisis Marine Transformation	Pascasarjana
42	A. Warda Ningsih	perempuan	36-45 tahun	2-5 tahun	Dep. Perencanaan Keuangan	Pascasarjana
43	STERA SAKIKY	perempuan	> 45 tahun	< 2 tahun	Staf Departemen Umum	SMA/SMK
44	Abd wahab	Laki-laki	> 45 tahun	< 2 tahun	Departemen Manajemen Data	Pascasarjana
45	Andar Irwansyah	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Divisi Peralatan dan Port Utiity	Pascasarjana
46	Sasmita Boroallo	perempuan	> 45 tahun	2-5 tahun	Divisi satuan pengawasan internal	Pascasarjana
47	Anna Maryani Pase	perempuan	> 45 tahun	< 2 tahun	Dep. Tata kelola	Sarjana
48	Junaedi abdullah	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Departemen strategi bisnis anak perusahaan	Sarjana
49	RISNO	Laki-laki	> 45 tahun	< 2 tahun	Staf Pemandu Wilayah Timur	Pascasarjana

50	HIDAYAT	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Divisi Management Risiko	Sarjana
51	Barata Putra Triswiranto	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Dept. Non Marine	Sarjana
52	BACHRUL NUR	laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Departemen Risiko Non Operasional	Sarjana
53	Wenny Steve	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	departemen strategi	SMA/SMK
54	Enriko Fermi	Laki-laki	> 45 tahun	< 2 tahun	Divisi Satuan Pengawasan	Pascasarjana
55	MUSRIYANI	Perempuan	> 45 tahun	2-5 tahun	Departemen K3L	Sarjana
56	Endri Dwi Herdian	Laki-laki	36-45 tahun	< 2 tahun	Dep pPengembangan Bisnis	Pascasarjana
57	Inda Fajarwati	Perempuan	> 45 tahun	2-5 tahun	Staf Administrasi Layanan SDM	Sarjana
58	Teguh Prasetyo	Laki-laki	36-45 tahun	< 2 tahun	Auditor Utama	Sarjana
59	abdul malik amrullah	Laki-laki	36-45 tahun	< 2 tahun	Departemen Utility	Pascasarjana
60	Aris Tundru	Laki-laki	> 45 tahun	< 2 tahun	Staf Direktorat operasi	Sarjana
61	Annisa Edsyam	Perempuan	> 45 tahun	2-5 tahun	Divisi Satuan Pengawasan	Pascasarjana
62	Suci Hijrah Dini	Perempuan	25-35 tahun	2-5 tahun	Staf Akuntansi Umum	Pascasarjana
63	Makmur Syam	Laki-laki	> 45 tahun	2-5 tahun	Dep Perencanaan kapal	Sarjana

Lampiran 4: Analisis Deskriptif

1. UJI VALIDITAS

a. Pengalaman (X1)

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Tota l
X1	Pearson Correlati on	1	0,13 1	0,17 3	0,14 9	0,08 9	0,08 4	- 0,02 5	0,12 0	.425 **
	Sig. (2- tailed)		0,30 5	0,17 5	0,24 5	0,48 8	0,51 5	0,84 9	0,34 8	0,00 1
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2	Pearson Correlati on	0,13 1	1	.629 **	.307 .	.344 **	.23 9	.255* .	0,16 5	.607 **
	Sig. (2- tailed)	0,30 5		0,00 0	0,01 4	0,00 6	0,06 0	0,04 3	0,19 6	0,00 0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3	Pearson Correlati on	0,17 3	.629 **	1	.307 .	.394 **	.298 .	0,19 8	0,22 6	.640 **
	Sig. (2- tailed)	0,17 5	0,00 0		0,01 4	0,00 1	0,01 8	0,12 0	0,07 5	0,00 0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X4	Pearson Correlati on	0,14 9	.307 .	.307 .	1	.313 .	0,18 8	.317* .	0,20 5	.547 **
	Sig. (2- tailed)	0,24 5	0,01 4	0,01 4		0,01 2	0,13 9	0,01 1	0,10 7	0,00 0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X5	Pearson Correlati on	0,08 9	.344 **	.394 **	.313 .	1	.314 .	.339* .	0,23 9	.648 **
	Sig. (2- tailed)	0,48 8	0,00 6	0,00 1	0,01 2		0,01 2	0,00 7	0,05 9	0,00 0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X6	Pearson Correlati on	0,08 4	0,23 9	.298 .	0,18 8	.314 .	1	.483* .	.282 .	.594 **
	Sig. (2- tailed)	0,51 5	0,06 0	0,01 8	0,13 9	0,01 2		0,00 0	0,02 5	0,00 0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X7	Pearson Correlati on	- 0,02 5	.255 .	0,19 8	.317 .	.339 **	.483 **	1	.491 **	.623 **

	Sig. (2-tailed)	0,849	0,043	0,120	0,011	0,007	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X8	Pearson Correlation	0,120	0,165	0,226	0,205	0,239	.282	.491*	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	0,348	0,196	0,075	0,107	0,059	0,025	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.425*	.607**	.640**	.547**	.648**	.594**	.623*	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

b. Kepercayaan (X2)

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
X1	Pearson Correlation	1	.389**	.531**	.348**	.364**	.426**	0,162	.483**	.483**	.401**	.674**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,000	0,005	0,003	0,001	0,204	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2	Pearson Correlation	.389**	1	.554**	.340**	.504**	0,229	0,223	.329**	.385**	.279*	.611**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,000	0,006	0,000	0,071	0,079	0,009	0,002	0,027	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3	Pearson Correlation	.531**	.554**	1	.536**	.574**	.461**	.303*	.375**	.550**	.551**	.795**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,016	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X4	Pearson Correlation	.348**	.340**	.536**	1	.456**	.332**	.261*	.265**	.395**	.334**	.646**

	Sig. (2-tailed)	0,00	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	5	06	00		00	08	39	36	01	07	00
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X5	Pearson Correlation	.368**	.504**	.574**	.456**	1	.372**	.394**	.326**	.325**	.340**	.697**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000	0,000		0,003	0,001	0,009	0,009	0,006	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X6	Pearson Correlation	.426**	0,229	.461**	.332**	.372**	1	.398**	.407**	.447**	.409**	.637**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,071	0,000	0,008	0,003		0,001	0,001	0,000	0,001	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X7	Pearson Correlation	0,162	0,223	.303*	.261*	.394**	.398**	1	.438**	.286*	.308*	.548**
	Sig. (2-tailed)	0,204	0,079	0,016	0,039	0,001	0,001		0,000	0,023	0,014	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X8	Pearson Correlation	.483**	.329**	.375**	.265*	.326**	.407**	.438**	1	.453**	.328**	.642**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,009	0,002	0,036	0,009	0,001	0,000		0,000	0,009	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X9	Pearson Correlation	.483**	.385**	.550**	.395**	.325**	.447**	.286**	.453**	1	.766**	.756**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,001	0,009	0,000	0,023	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X10	Pearson Correlation	.401**	.279*	.551**	.334**	.340**	.409**	.308**	.328**	.766**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,027	0,000	0,007	0,006	0,001	0,014	0,009	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson	.674**	.611**	.795**	.646**	.697**	.637**	.548**	.642**	.756**	.719**	1

Y7	Pearson Correlation	.324**	.462**	.457**	.424**	.407**	.664**	1	.548**	.412**	.415**	.734**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000		0,000	0,001	0,001	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y8	Pearson Correlation	.470**	.472**	.282*	.344**	.367**	.463**	.548**	1	.646**	.625**	.742**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,025	0,006	0,003	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y9	Pearson Correlation	.282*	.416**	.482**	.285*	.374**	.355**	.412**	.646**	1	.696**	.709**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,001	0,000	0,023	0,003	0,004	0,001	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y10	Pearson Correlation	.424**	.368**	.338**	.297*	0,218	.404**	.415**	.625**	.696**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,003	0,007	0,018	0,086	0,001	0,001	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.617**	.747**	.577**	.669**	.699**	.741**	.734**	.742**	.709**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

2. UJI REABILITAS

a. Pengalaman (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,722	0,737	8

b. Kepercayaan (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,866	0,868	10

c. Komitmen (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,836	0,848	10

d. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,876	0,879	10

Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,62512291

Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,057
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

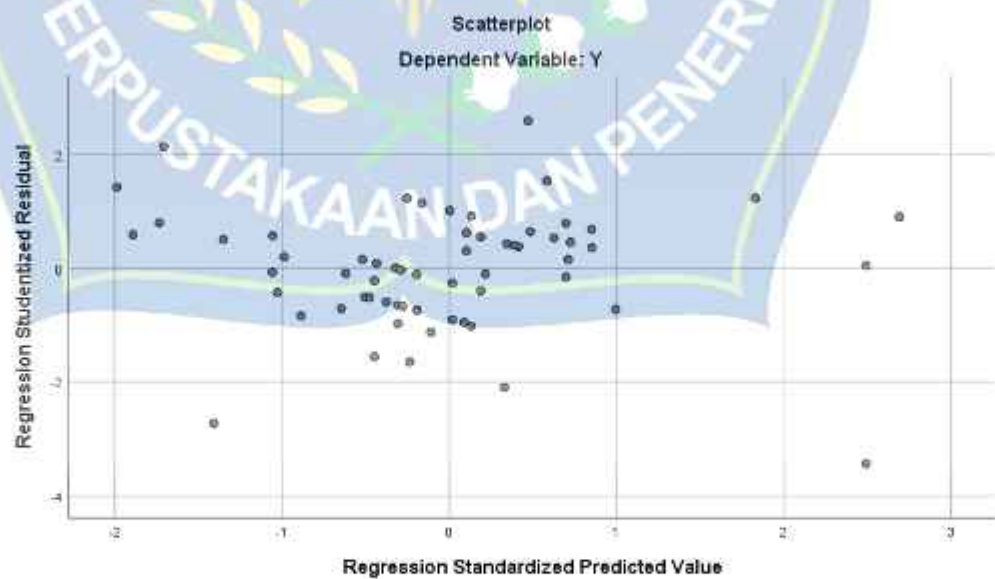
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,836	1,196
	X2	0,662	1,512
	X3	0,710	1,408

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedasitas



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.969 ^a	.938	.935	.641	1,785

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 6: Uji Regresi Linear Berganda

1. Uji Hipotesis (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,839	5,883		1,842	0,070
	X1	0,311	0,171	0,204	1,817	0,074
	X2	-0,035	0,111	-0,039	-0,312	0,756
	X3	0,517	0,115	0,545	4,474	0,000

2. Uji Simultan (f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368,007	3	122,669	11,949	.000 ^b
	Residual	605,707	59	10,266		
	Total	973,714	62			

3. Uji koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,615	0,378	0,346	3,204

Lampiran 7: Dokumentasi Dan Surat Izin Penelitian





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

K. Sultan Alauddin 256 Makassar, Gedung Iora II. E-mail: pvd.feb@umh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	DEFITASARI			
NIM	105721145422			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH PENGALAMAN, KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO JASA MARITIM MAKASSAR			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M			
NAMA VALIDATOR	ASRIANI HASAN, SE., M.Sc.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	25/04/26	OK (Menggunakan Kuisisioner)	
2	Sumber data (data sekunder)	25/04/26	Menggunakan Data Primer	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	25/04/26	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)	
4	Hasil Statistik deskriptif	25/04/26	Revisi Tabel Hasil Statistik Deskriptif pada Penelitian yang dilakukan (Angka dituliskan secara lengkap dan tidak langsung copy paste dari SPSS)	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	25/04/26	OK	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	25/04/26	<ul style="list-style-type: none"> Revisi hasil Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas (Angka dituliskan secara lengkap dan tidak langsung copy paste dari SPSS) Tambahkan Hasil Uji Heteroskedastisitas selain menggunakan Scatter Plot 	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	25/04/26	<ul style="list-style-type: none"> Revisi Tabel hasil uji T, uji regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F, Uji Moderasi (Angka dituliskan secara lengkap dan tidak langsung copy paste dari SPSS) Tuliskan persamaan Regresi Linier Berganda berdasarkan hasil yang diperoleh. 	
8	Hasil interpretasi data	25/04/26	Revisi Poin (4) (6) (7)	
9	Dokumentasi	25/04/26	OK	

*Harus ditandatangani oleh validasi data sesuai tabel di atas

*Catatan: Hasil validasi ini dianggap tidak berpengaruh secara resmi. Namun catatan penting perbaikan yang diberikan akan dituliskan dalam laporan.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

A. Sultan Alauddin 239 Makassar, Gedung 3a Lt. 3 | e-mail: pvd@unm.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI

ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Dellia			
NIM	1052110542			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Persepsi, Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Muchriady Muchran S.Kom., M.M			
NAMA VALIDATOR	Aulia, S.I.P., M.Si.M.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Abstrak	4/5/2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ikuti buku pedoman penulisan KTI FEB Unismuh Makassar yang terbaru 2. Konsultasikan dengan pembimbing 3. Perhatikan kata yang perlu dicetak miring atau tidak 4. ABSTRAK hanya 1 Paragraf saja 5. Perhatikan tanda baca mulai dari paragraf awal 6. Perhatikan jumlah maksimum penggunaan kata dalam Abstrak 7. Cantumkan data hasil uji variabel (hasil olah SPSS) yang dituliskan dalam Abstrak. (X1 to Y, X2 to Y, X3 to Y) 8. Abstrak dalam bahasa inggris masih perlu banyak perbaikan karena banyak menggunakan kata yang tidak akademik (konsultasikan dengan pembimbing) 9. Abstrak bahasa Inggris masih belum sesuai grammarnya. Jangan hanya menggunakan google Translate. Gunakan grammarly untuk memperbaiki grammar abstrak bahasa Inggris 10. Nama pembimbing dalam abstrak, tidak disingkat dan cukup menuliskan nama saja tanpa gelar akademik dan lainnya 	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90222 Telp. 0411 866 972, 867 501, Fax. 0411 865 588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Defitasri
Nim : 105721145422
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6%	10 %
2	Bab 2	14%	25 %
3	Bab 3	10%	10 %
4	Bab 4	10%	10 %
5	Bab 5	0%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 18 Mei 2026
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nulisirya



BAB I Defitasari 105721145422

UNIVERSITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

3% LULUS

9%

STUDENT PAPERS

RESEARCH SOURCE ONLY SOURCE PROBLEMS

4%

★ Submitted to Keimyung University

Checked Report

Exclude Bibliography

Exclude bibliography

Exclude Bibliography



BAB II Defitansi 105721145422

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES



4%

STUDENT PAPERS

Rank	Source	Percentage
1	repository.unibos.ac.id	9%
2	digilibpam.unismuh.ac.id	2%
3	repository.uin-suka.ac.id	2%
4	researchhub.id	2%



BAB III Defitasari 105721145422

10%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCE

11%

STUDENT PAPERS

Top 5 sources:

1	digilib.uin-suka.ac.id	2%
2	thejournalist.com	2%
3	journalappsi.eraid	2%
4	repository.metrouniv.ac.id	2%
5	jurnal.umrah.ac.id	2%

Faculty of Education
 Center for Educational Research and Publication

Execlid: 10/1/2023

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 MAKASSAR
 PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV Defitasari 105721145422

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES



8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar

4%



jasamaritim.co.id

2%



Submitted to Universitas Nasional

2%



journal.ilmudata.co.id

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography



BAB V Defitasari 105721145422

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES



0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ repository.stiatabalong.ac.id

Internet Source

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches





Nomor : HM.03.05/26/2/1/PPSM/PPSM/PLJM-26
 Lampiran : 1
 Perihal : Persebutuan Penelitian Mahasiswa Fakultas Ekonomi
 dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Makassar, 26 Februari 2026

Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi
 Sulawesi Selatan
 Jl. Bougenville No.5
 di
 Makassar

1. Menunjuk Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 27920/S.01/PTSP/2026 tanggal 9 Februari 2026 perihal Izin Penelitian;
2. Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan penelitian pada PT Pelindo Jasa Maritim kepada :
 Nama : DEFITASARI
 NIM : 105721145241
 Program Studi : Manajemen
3. Berkaitan kegiatan tersebut, pelaksanaan penelitian dapat dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Mahasiswa penelitian wajib mengikuti ketentuan yang berlaku pada PT Pelindo Jasa Maritim untuk penggunaan data, dokumen dan informasi perusahaan hanya digunakan untuk kegiatan penelitian dan tidak diperbolehkan untuk disebarluaskan kepada pihak lain tanpa persetujuan perusahaan;
 - b. Selama melaksanakan penelitian, peserta wajib berpakaian rapi, menggunakan seragam almamater dan sepatu tertutup;
 - c. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Sdr. Makmur Ma'ruf Hp: 08124252379
4. Demikian disampaikan, terima kasih.



www.pelindo.co.id



BIOGRAFI PENULISI



Defitasari panggilan defi lahir di Tolitoli, Sulawesi Tengah pada tanggal 27 Mei 2002 dari pasangan suami istri Bapak Azis.T dan Ibu Fatimah. Peneliti adalah anak ketiga dari 5 bersaudara. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada SDN 2 Tolitoli dengan selesai pada Tahun 2015, dan Tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTSN 2 Tolitoli dan selesai pada Tahun 2018, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Tolitoli dan selesai pada Tahun 2021. Kemudian pada Tahun 2022, Peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.